ISSN 1712-5979 (en ligne)

EN RELIEF

Commission des relations de travail de l'Ontario

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Septembre 2012

Nouveau vice-président

La Commission est heureuse d'accueillir **Matthew Wilson** à titre de nouveau vice-président à temps plein. Dans le passé, M. Wilson a été conseiller juridique auprès de la Lakeridge Health Corporation et du Rouge Valley Health System. Il a plaidé régulièrement devant certains tribunaux administratifs, notamment en arbitrage du travail. Bachelier en droit de l'Université Western Ontario, M. Wilson détient également une maîtrise en droit d'Osgoode Hall et une maîtrise en relations du travail de l'Université Queen's; il est par ailleurs corédacteur de la publication *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration*.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en août dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de juillet-août des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Droit de négocier – Unité de négociation – Loi sur les relations de travail liées à la transition – La Commission avait antérieurement jugé que l'établissement à Sarnia et à Chatham-Kent de cliniques à l'intention d'une clientèle ambulatoire répondait aux exigences de « l'intégration des services de santé » au sens de la LRTLTSP et déclaré que cette Loi s'appliquait – Les services infirmiers à domicile étaient auparavant dispensés aux clients ambulatoires par le VON-Sarnia et le VON-Chatham-Kent, au nom desquels l'AIIO détenait le droit de négocier – Bayshore, employeur dont l'entreprise n'est pas syndiquée, avait été le soumissionnaire choisi pour desservir la clientèle ambulatoire par le biais des cliniques – Le point que la Commission doit maintenant trancher en vertu de l'article 22 de la LRTLTSP est le suivant : l'unité de négociation reste-t-elle appropriée aux activités de Bayshore après l'intégration des services de santé, eu égard aux fins de la LRTLTSP – De l'avis de Bayshore, était appropriée une unité de négociation restreinte aux prestataires des services transférés, c.-à-d. aux infirmières et infirmiers autorisés (IIA) à temps plein préposés aux cliniques – L'AIIO avait ratifié les faits exposés par Bayshore en réponse à une requête en accréditation subséquente déposée par un autre syndicat, et elle soutenait qu'une unité de négociation composée de l'ensemble des IIA et des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IIAA) serait appropriée aux activités de Bayshore, étant donné le fort degré d'intégration du travail, des conditions d'emploi et de la supervision de ces employés – La Commission remarque tout d'abord que l'article 22 ne confère pas le droit de négocier à un agent négociateur; bien plutôt, l'article 23 exige la tenue d'un scrutin, et si 40 pour cent ou plus des employés compris dans l'unité de négociation ne sont pas représentés par un agent négociateur, ce qui est le cas dans la présente affaire, la « non-représentation » doit figurer sur la liste des options du bulletin de vote – Que l'AIIO ait ou non conservé le droit de négocier concernant les services transférés est accessoire pour la détermination de l'unité de négociation appropriée aux activités de Bayshore – En se fondant sur les faits exposés par Bayshore dans le cadre d'une autre requête et qu'elle n'a pas désavoués dans la présente, la Commission conclut qu'une unité de négociation comprenant

l'ensemble des IIA et des IIAA est appropriée aux activités de Bayshore – L'examen des quatre objets de la LRTLTSP n'infirme pas cette conclusion, étant donné le degré d'intégration des IIA et des IIAA dans le cours des activités de Bayshore : 1) une unité de négociation réunissant tous les IIA et les IIAA serait plus susceptible « de favoriser les meilleures pratiques possibles et d'assurer la prestation de services publics de qualité et efficaces qui soient abordables pour les contribuables »; 2) il n'existe pas d'autres unités de négociation pouvant être rationalisées, et l'unité de négociation composée de l'ensemble des IIA et des IIAA représenterait une structure de négociation collective efficace; 3) l'une ou l'autre unité de négociation ne verrait le jour que si la majorité des employés adhérant à l'unité de négociation expriment le désir d'être représentés par l'AIIO; cependant, seule une unité de négociation recouvrant l'ensemble des IIA et des IIAA serait apte à faciliter la négociation collective; 4) bien que l'intégration des IIA et des IIAA pourrait à l'avenir réduire le nombre des litiges dans le lieu de travail, il se pourrait que, à moins de l'accord des parties, le fait de permettre l'expansion du droit de négocier y soit contraire – La Commission estime toutefois que cette dernière préoccupation cède le pas à tous les autres facteurs, et elle juge que l'unité de négociation appropriée aux activités de Bayshore doit comprendre l'ensemble des IIA et des IIAA – L'affaire suit son cours

BAYSHORE HOME HEALTH; RE ONTARIO NURSES' ASSOCIATION; RE BAYSHORE HOME HEALTH, SARNIA; RE BAYSHORE HOME HEALTH, CHATHAM; RE VICTORIAN ORDER OF NURSES SARNIA-LAMBTON; RE VICTORIAN ORDER OF NURSES CHATHAM-KENT; RE ERIE ST. CLAIR COMMUNITY CARE ACCESS CENTRE; OLRB File No. 0144-09-PS; Dated August 30, 2012; Panel: Ian Anderson (14 pages)

Accréditation – Parties – Réexamen – Loi sur l'immunité des États – La Commission avait antérieurement admis la demande faite par la DCMA de réexaminer sa décision d'accréditer l'AFPC et ordonné la tenue d'une audience pour entendre la preuve liée à la revendication de l'immunité absolue par la DCMA en vertu de la *Loi sur l'immunité des États* (LIE) – Les deux points en litige sont les suivants : 1) à savoir si la DCMA reconnaît la juridiction de la Commission telle que visée expressément à l'article 4 de la LIE; 2) à savoir si s'applique l'exception à l'immunité dont font l'objet « les activités commerciales », tel que le stipule expressément l'article 5 de la LIE – Au sujet du premier point, la Commission relève qu'une entité ayant droit à l'immunité qui agit dans une instance sans connaître les faits lui conférant ce droit ne peut se soustraire à l'autorité du Tribunal que si ces faits « ne pouvaient avoir été suffisamment établis auparavant » – Selon la Commission, il s'est produit ce qui suit : l'AFPC avait signifié la requête en accréditation au commandant, soit la personne ayant le pouvoir de conclure des accords; le commandant avait consulté le conseiller juridique de la DCMA, en Virginie; la réponse déposée, qui soulevait des questions de fond, reconnaissait explicitement que la DCMA était une agence du ministère de la Défense des États-Unis, donnait son assentiment à la tenue et au lieu d'un scrutin, proposait certaines personnes comme agents électoraux et produisait des listes d'employés; l'organisme avait participé au scrutin et avait voulu ajouter le nom de son conseiller à la liste des personnes-ressources; il avait participé par téléconférence au dépouillement des bulletins; il avait également participé à la suite des discussions – Ce n'est que plusieurs jours après, lors des déclarations postscrutin, que la DCMA avait soulevé la question de l'immunité absolue – Étant donné l'étendue de la participation de la DCMA, la Commission n'était pas disposée à accepter que ces mesures soient prises sans connaissance suffisante des droits ainsi aliénés – Constatant que la DCMA renonçait à l'immunité, la Commission avait voulu déterminer si « les activités commerciales » faisaient effectivement exception – La Commission relève que la DCMA a (traduction) « la responsabilité d'assurer l'intégrité des processus contractuels relatifs à une large gamme de services de gestion des marchés de l'approvisionnement », et, bien qu'il s'agisse d'achat d'armes, la DCMA n'a pas pour fonction de négocier les contrats ou de les adjuger, mais simplement d'en surveiller l'exécution – La Commission n'est pas convaincue que soient en cause des activités d'un État souverain dans le fait de (traduction) « veiller à dûment recevoir ce que l'on a acheté, dans les délais et au prix négocié – ce qui définit le rôle de la DCMA » – La Commission estime que le rapport suffit à l'établissement du lien voulu pour que soient mises en jeu les activités commerciales, en particulier lorsque le contraire aurait pour effet de priver des travailleurs canadiens, qui travaillent en sol canadien, des avantages de la loi canadienne; alors que les employés américains de la DCMA sont déjà représentés par un syndicat lors des négociations collectives et que le commandant a reconnu en témoignage pouvoir poursuivre les opérations si les employés entamaient une négociation

collective – Par conséquent, la Commission conclut que si la DCMA n'a pas renoncé à son immunité d'État et ne s'est pas soumise à la juridiction de la Commission, elle ne bénéficie pas de l'immunité au sens de l'article 5 de la LIE, car la présente instance a trait à des activités commerciales – Certificat provisoire délivré

DEFENSE CONTRACT MANAGEMENT AGENCY – AMERICAS (CANADA); RE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA; OLRB File No. 0955-11-R; Dated August 31, 2012; Panel: Bernard Fishbein, P. LeMay and C. Phillips (26 pages)

Obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant – Recours – Entre autres plaintes, la requérante prétendait que, dans le cadre du processus de ratification, son syndicat avait manqué à informer les employés que l'employeur avait donné avis, pendant la négociation collective, de son intention de revenir à la formulation stricte de la convention collective touchant un article de celle-ci portant sur le droit de travailler à domicile – Cet article exige des employés qu'ils obtiennent une autorisation préalable, bien que l'employeur ait déjà permis à des employés, dont la plaignante, de travailler à domicile pendant un certain temps sans avoir dû en obtenir cette autorisation – Or, l'employeur avait dûment informé le syndicat de son intention de faire strictement respecter l'article relatif au travail à domicile; or, pendant le déroulement des deux processus de ratification, le syndicat n'avait pas informé les employés de l'avis donné par l'employeur – La Commission est d'avis qu'il ne s'agit pas là d'une erreur commise par inadvertance dans la distribution de documents au cours du processus de ratification, mais plutôt d'une absence de communication complète touchant l'élimination d'une modalité ou condition d'emploi lors d'une phase critique de la négociation collective – La Commission considère que le manquement du syndicat à informer les employés du fait que l'employeur allait supprimer une modalité ou condition d'emploi dont ils bénéficiaient depuis plusieurs années reflète un total mépris de conséquences graves pour les employés et mine l'objectif qu'a la Loi en exigeant des scrutins de ratification; par conséquent, le manquement manifeste un comportement arbitraire et contrevient à l'article 74 – Pour ce qui est des recours, la Commission constate que la plaignante n'avait pas saisi les occasions de discuter de la question avec des collègues, ce qui aurait peut-être pu ramener le litige à la table de négociation et aboutir à un certain changement – La Commission informe les parties qu'elle considère l'affaire comme une simple perte de possibilité ne pouvant donner lieu qu'à des dommages-intérêts symboliques, et qu'elle reste saisie pour se prononcer sur d'éventuels dommages-intérêts si les parties ne peuvent s'entendre sur une indemnité – Jugement déclaratoire; requête en partie admise

GAIL MYLES; RE ALLIANCE EMPLOYEES UNION (AEU); RE UNION OF NATIONAL EMPLOYEES; OLRB File No. 2296-11-U; Dated August 23, 2012; Panel: Larry Steinberg (15 pages)

Convention collective – Grief dans l'industrie de la construction – Le syndicat avait déposé des griefs invoquant que l'employeur avait violé la convention collective en ne mutant pas les deux plaignants plus près de leurs lieux de résidence habituels – La question que devait trancher la Commission portait sur l'interprétation de l'article 802 C de la convention collective, énonçant ce qui suit (traduction) : « L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour muter les employés aussi près que possible de leurs lieux de résidence habituels dans la mesure où le travail le permet » – Selon le syndicat, il y avait abondance de travail dans la zone souhaitée et l'employeur avait omis de faire « tous les efforts raisonnables » pour muter W et A plus près de leurs lieux de résidence habituels – L'employeur rétorquait que l'expression « dans la mesure où le travail le permet » signifie que l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables uniquement si le travail vient à manquer dans la zone à laquelle est affecté l'employé et s'il y a disponibilité de travail dans la zone souhaitée – L'employeur ajoute que, au moment de la demande, il avait perdu des travailleurs d'expérience et ne pouvait se permettre de muter des travailleurs à l'extérieur – La Commission soutient que l'article 802 C de la convention collective requiert l'évaluation par l'employeur non seulement du travail disponible dans la zone souhaitée, mais également du volume de travail existant dans la zone d'où la mutation aurait lieu – La Commission rejette le grief de A, en soulignant qu'une demande de mutation verbale est insuffisante pour invoquer l'article 802 C – La Commission rejette le grief de W car il est impossible pour l'employeur d'accorder une mutation étant donné la perte récente d'un certain nombre de compagnons électriciens dans la zone d'où A souhaitait être muté – Griefs rejetés

HYDRO ONE NETWORKS INC.; RE CANADIAN UNION OF SKILLED WORKERS; OLRB File No. 2698-11-G and 3145-11-G; Dated August 15, 2012; Panel: Gail Misra (13 pages)

Accréditation – Redressement provisoire – Pratique et procédure – Pratiques déloyales de travail – L'Union des journaliers avait demandé la réintégration provisoire de K – Puisque l'employeur avait admis l'existence d'une grave question à trancher et que l'incident s'était produit pendant une campagne de recrutement syndical, les points restants touchaient les préjudices irréparables et la prépondérance des préjudices d'une part, et, d'autre part, à savoir si le licenciement de K ne serait pas lié à l'exercice de certains droits en vertu de la Loi – Sur le plan de la procédure, la Commission radie une déclaration donnée en réponse qui n'est pas conforme à la règle 19.3 (il ne s'agit pas de la réponse à une nouvelle question sur laquelle le requérant n'a pas eu l'occasion de se pencher et elle ne porte pas non plus sur des points que le requérant n'aurait pas raisonnablement pu prévoir) – Sur le fond, la Commission accepte les renseignements contenus dans les dix déclarations de l'employeur, soit qu'aucun employé n'avait posé de questions sur le licenciement de K, et qu'aucun employé n'avait indiqué croire ou comprendre que la cessation de l'emploi de K dans l'entreprise ait été d'une quelconque façon en rapport avec son soutien à la campagne de recrutement syndical – De plus, la Commission relève que le moment où étaient survenus un certain nombre d'incidents (notamment le licenciement de K un mois et demi après que le syndicat eût déclaré à l'employeur et à la Commission que la campagne avait pris fin) ne vient pas étayer la conclusion que l'employeur ait su que K était un organisateur syndical – Aux yeux de la Commission, la plaidoirie du requérant n'appuie en rien la thèse que le licenciement de K ait été cause de préjudices irréparables ou d'un « effet paralysant » sur le lieu de travail – Par conséquent, la requête pour redressement provisoire est rejetée

JAMES DICK CONSTRUCTION LIMITED, JAMES DICK HOLDINGS LIMITED, CALEDON SAND & GRAVEL INC., HAMILTON READY MIX LTD., ASSINCK LIMITED; RE LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 506; OLRB File No. 1284-12-M; Dated August 9, 2012; Panel: John D. Lewis (20 pages)

Normes d'emploi – L'employeur, qui assure des services de transport et d'épandage de fumier à des exploitations agricoles, croyait être exempté des dispositions de la Loi sur le nombre maximum d'heures et sur le temps supplémentaire, car il pensait répondre aux conditions de dispense du paragraphe 2 (2) du Règlement de l'Ontario 285/01 concernant les agriculteurs – La Commission note que, afin de satisfaire aux exigences du règlement, les employés de l'employeur doivent être « employés dans une exploitation agricole » et leur emploi doit être « directement lié à la production primaire » d'une ou de plusieurs catégories de produits agricoles – Tout en remarquant que les employés n'entretiennent pas de lien d'emploi direct avec l'agriculteur, la Commission ne cherche pas à savoir si lesdites personnes sont employées dans une exploitation agricole, ayant déjà établi que l'employeur ne participe pas à la production agricole primaire – La Commission estime que les activités d'Organix ne comportent pas de contact direct avec l'un ou l'autre des produits agricoles énumérés par le règlement; l'entreprise ne s'occupe pas de semences, d'entretien, de culture ou de récolte d'un produit agricole, mais plutôt de ramassage et de transport de fumier et d'aménagement des sols, de façon à ce que d'autres puissent procéder à la production primaire – La Commission juge que les activités d'Organix sont accessoires par rapport à la production primaire de produits agricoles – Ordonnance de conformité confirmée

ORGANIX MATTERS INC.; RE DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1718-11-ES; Dated August 27, 2012; Panel: Kelly Waddingham (5 pages)

Cumul – Accréditation – Fraude – Intervenant – Réexamen – Révocation – Pratiques déloyales de travail – Le syndicat local 113 du Syndicat uni du transport (le SUT) était intervenu dans une demande de réexamen d'un certificat octroyé au syndicat local 206 de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (l'Union des TUAC) concernant les opérateurs de véhicules de transport en commun au service de Tok Transit Limited – Le SUT avait aussi déposé une requête en révocation du droit de négocier de l'Union des TUAC, en se fondant sur une plainte pour fraude et pratiques déloyales de travail – Le SUT demandait des recours outre la révocation du certificat de l'Union des TUAC et l'annulation de sa convention collective, soit : une directive de la Commission ordonnant à Tok Transit de déposer

un avis portant une estimation précise du nombre d'employés compris dans l'unité de négociation au terme du présumé cumul; le rejet de la requête en accréditation en raison de la non-obtention d'au moins 40 pour cent des voix à l'appui de l'unité formée par cumul; enfin, l'ordonnance d'un scrutin supplémentaire avec inscription du SUT sur le bulletin – La Commission doit d'abord déterminer si le SUT a bien la qualité d'intervenant – Le SUT prétendait avoir l'intérêt requis du fait que les membres qu'il représente sont beaucoup plus nombreux que ceux de l'unité de négociation initiale – De son côté, l'Union des TUAC soutenait qu'était insuffisant pour reconnaître ladite qualité au SUT le simple fait que celui-ci ait compté des membres parmi les employés de Tok Transit – Selon la Commission, le SUT n'avait pas soulevé la question du cumul en vue de retarder le scrutin, mais plutôt pour établir que l'Union des TUAC et Tok Transit avaient dissimulé le cumul et le nombre réel des particuliers compris dans l'unité de négociation – C'est sur cette base que la Commission reconnaît la qualité de partie au SUT – Avant de se prononcer sur la demande de réexamen, la Commission demande aux parties de présenter d'autres observations au sujet des recours inusités que sollicite le SUT – L'affaire suit son cours

TOK TRANSIT LIMITED; RE TOK TRANSIT LIMITED, THE REGIONAL MUNICIPALITY OF YORK AND BILL FISCH; RE UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS, LOCAL 206; RE AMALGAMATED TRANSIT UNION, LOCAL 113; OLRB File No. 3396-11-R, 3792-11-U and 3795-11-R; Dated August 9, 2012; Panel: Patrick Kelly (10 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7^{e} étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Vito Tarantino Ltd. Divisional Court No. 363/12	0356-12-R	En cours
OSMWRC, et al Divisional Court No. 363/12	0784-05-G	En cours
2130869 Ontario Ltd. Divisional Court No. 359/12	3518-11-R and 3519-11-G	En cours
Albert Tsoi v. UNITE HERE Divisional Court No. 330/12	3908-09-U	En cours
Ontario Sheet Metal Workers' and Roofers' Conference, et al (Flynn) Divisional Court No. 325/12	2730-11-JD	En cours
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 310/12	0784-05-G	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Thomas Fuller Construction et al Divisional Court No. 12-1832 **Ottawa**	1056-11-R	En cours
Alliance Environmental Divisional Court No. 200/12	0854-10-R	15 octobre 2012
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours
Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR **Hamilton**	2519-11-R	En cours
Total Mechanical Systems Divisional Court No. 17/12	4053-10-R	En cours
Aragon (Hockley) Development (Ontario) Corporation Divisional Court No. 595/11	2781-09-R	En cours
C.W. Smith Crane Services v. IUOE Local 793 Divisional Court No. 513/11	3894–09–G	En cours
Swift Railroad Contractors Divisional Court No. 400/11	0039–06–U 0139–06–R	En cours
René Gagné v. Algoma University College Faculty Divisional Court No. 11–1764 **Ottawa**	0460–10–U	En cours
Greater Essex County District S.B. Divisional Court No. 403/11	1004–08–M	3 octobre 2012
John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11 **London**	1155–10–U	En cours
Classic POS Inc. Divisional Court No. 301/11	4059–10–ES	Rejetée le 6 juillet 2012
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816–10–U 0817–10–U	En cours
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473–08–U	7 décembre 2012
Richard Hotta (Proteus Craftworks) v. Mahamad Badiuzzaman, et al Divisional Court No. 613/10	1953–07–ES	25 septembre 2012
Mr. Shah Islam v. J. Ennis Fabrics	1786–09–ES	Rejetée le 4 juin

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Divisional Court No. 506/10		2012; motifs à suivre
Greater Essex Catholic District S.B. Court of Appeal No. C54934	3122–04–G	Appel rejeté le 10 juillet 2012
John McKenney v. Upper Canada District S.B. Court of Appeal No. M41065 **Ottawa**	2687–08–U	Rejetée le 3 février 2012; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	En cours
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Divisional Court No. 78/10 Supreme Court No. 34915	3322–03–R 2118–04–R	Demande d'autorisation d'en appeler à la CSC
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574–04–R	En cours
Blue Mountain Resorts v. MOL Court of Appeal No. C54427	1048–07–HS 0255–08–HS	27 septembre 2012
Roy Murad v. Les Aliments Mia Foods Divisional Court No. 291/09	1999–07–ES	En cours
Greater Essex County District School Board v. IBEW, Local 773 et al Court of Appeal No. C55503	1776–04–R et al	8 novembre 2012
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	En cours